



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

Sistema di misurazione e valutazione della *performance* – Anno 2016

Data ultimo aggiornamento 31 dicembre 2016

Nella versione vigente fino alla delibera n. 37/16/CONS, di ratifica dell'accordo sindacale del 28 dicembre 2015 gli artt. 35, 37, 39 e 41 del Regolamento concernente il trattamento economico e giuridico del personale AGCOM riportavano, nell'ambito della struttura retributiva del personale dirigente, funzionario, operativo ed esecutivo, tra gli elementi retributivi di carattere accessorio ivi elencati l'indennità incentivante individuale (introdotta con delibera n. 419/06/CONS).

In particolare, l'Indennità Incentivante Individuale era funzione di due elementi:

- A) dato obiettivo della “presenza in servizio”;
- B) valutazione della prestazione del singolo dipendente con giudizio da 1 a 5.

Agli artt. 36, 38, 40 e 42 reg. pers. risulta, inoltre, considerata la progressione rispettivamente del personale dirigente, funzionario, operativo ed esecutivo. Per tutti è prevista una valutazione con cadenza annuale, salvo demerito, e, per dirigenti e funzionari, anche una valutazione triennale.

La delibera n. 37/16/CONS citata ha abolito il cd. premio presenza (di cui alla lettera A della Indennità incentivante annuale) e ha modificato le modalità di calcolo della valutazione della prestazione dei singoli dipendenti (di cui alla lettera B).

L'abolizione del cd. premio presenza ha consentito all'Autorità di allinearsi – già per il premio 2016 - alle *best practises* che considerano non giustificato il riconoscimento di incentivi economici connessi al dato della mera presenza in servizio.

Quanto alla modifica delle modalità di calcolo del premio, mentre prima della riforma in questione ad ogni voto corrispondeva un importo connesso alla retribuzione di livello del singolo dipendente, con l'accordo sindacale del 28 dicembre 2015 il computo del premio è stato commisurato alla qualifica, alle funzioni e al livello di responsabilità e non più alla retribuzione di livello, secondo criteri di maggiore perequazione tra le varie categorie di personale. Il "Premio di valutazione" è attribuito annualmente, nel mese di aprile, a tutto il personale ad esito della specifica valutazione. L'Autorità, sentite le OO.SS., decide annualmente, sulla base delle risorse disponibili e dei criteri generali concordati con le OO.SS., l'importo complessivo da destinare a tale voce.

Si registra continuità rispetto al passato per quanto concerne le modalità e le procedure di valutazione dei dipendenti, dirigenti e non.

Nel dettaglio, oggetto di valutazione è la qualità della prestazione resa da ciascun dipendente, tenuto conto della qualifica di appartenenza. Il motivato giudizio di valutazione è proposto dal dirigente al direttore e da questi definito d'intesa con il Segretario Generale.

A tal fine, il Personale deve compilare e sottoscrivere una scheda nella quale lo stesso riporta le attività svolte nell'anno di competenza e che va presentata al Dirigente dell'Unità Organizzativa di secondo livello (ovvero direttamente al Responsabile dell'U.O. di primo livello nel caso di strutture prive di Uffici di secondo livello) presso cui prestava servizio al 31/12 dell'anno di competenza.

Il Dirigente dell'Ufficio propone, relativamente alla scheda presentata dal dipendente, il motivato giudizio di valutazione direttamente al Direttore dell'U.O. di primo livello. Nel caso in cui il dipendente sia stato assegnato per più di cinque mesi ad altro Ufficio della stessa Direzione, la proposta di giudizio dovrà tener conto, ove possibile, anche delle considerazioni espresse dal Responsabile di quest'ultimo.

Il Direttore dell'U.O. di primo livello, d'intesa con il Segretario Generale, provvede alla definizione ultima del motivato giudizio di valutazione. Nel caso in cui il dipendente sia stato assegnato per più di cinque mesi ad altra Unità di I° livello, la definizione del motivato giudizio di valutazione dovrà tener conto, ove possibile, anche delle considerazioni espresse dal Responsabile di quest'ultima.

I Dirigenti preposti agli Uffici di secondo livello presentano la propria scheda di valutazione direttamente al Responsabile dell'Unità organizzativa di primo livello, che provvederà alla valutazione, d'intesa con il Segretario Generale, con la medesima procedura e tempistica.

Questo appena descritto è il sistema utilizzato finora; per il 2017 si prevede l'avvio di un nuovo sistema di analisi delle prestazioni.

Ammontare complessivo dell'importo destinato e distribuito nel 2016 per la erogazione dei premi: 1 milione di euro.

Personale avente diritto: il personale in servizio al 31/12/2015, anche dirigenziale. Esclusioni: alti dirigenti; il personale oggetto di provvedimento disciplinare; il personale che il relativo dirigente responsabile ha ritenuto non valutabile (per esempio per situazioni di aspettativa per motivi personali non retribuita; distacchi; comandi; etc.).

Voto medio: in una scala di voti da 1 (cui non corrisponde erogazione del premio economico) a 5, il voto medio per l'anno 2015 è stato pari a 4,1.

Ammontare medio: si rinvia alla specifica tabella pubblicata nel sito web dell'Autorità all'indirizzo <https://www.agcom.it/visualizza-documento/a97e5490-38b8-4860-862b-35cef9351307>